
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SSE-VAN DER HORST INDONESIA DI TANGERANG

Elizabeth Melani^{1*}, Fathan Arif²,

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

97elizabethmelani@gmail.com, dosen02154@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT SSE-Van Der Horst Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,363 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil uji t lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,784 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil uji f disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,636 > 3,13$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the impact of work discipline and physical work environment on the performance of employees at PT SSE-Van Der Horst Indonesia, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative associative method with a sample size of 65 respondents. The data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t-test, and Ftest. Based on the t-test results, work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT SSE-Van Der Horst Indonesia, as evidenced by the t-value $> t$ -table or $7.363 > 1.998$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the t-test, the physical work environment (X2) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y) at PT SSE-Van Der Horst Indonesia, as evidenced by the t-calculated value $> t$ -table or $6.784 > 1.998$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the F test, work discipline (X1) and physical work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT SSE-Van Der Horst Indonesia, as evidenced by the F calculated value $> F$ table value or $32.636 > 3.13$ and a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dinamika kehidupan, terutama dunia korporat, telah berubah sebagai akibat dari pengaruh era digital. Perkembangan perusahaan industri jasa di era globalisasi saat ini menunjukkan tren yang signifikan. Di banyak negara, termasuk Indonesia, sektor layanan telah muncul sebagai salah satu pilar ekonomi utama. Karyawan adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat disalin atau ditiru oleh orang lain. Untuk menghasilkan orang-orang yang kompeten yang memberikan imbal hasil terbaik untuk bisnis, tenaga kerja harus

dipertahankan, dikembangkan, dilatih, dan dibimbing, karena sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya, terutama persyaratan yang dapat berdampak pada kinerja pekerja itu sendiri.

Namun, di PT SSE-Van Der Horst Indonesia, terdapat indikasi penurunan kinerja yang disebabkan oleh rendahnya Disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang optimal. Permasalahan disiplin terlihat dari seringnya keterlambatan karyawan masuk kerja serta ketidakpatuhan dalam mengenakan seragam sesuai ketentuan. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik juga kurang mendukung, seperti pendingin ruangan (AC) yang tidak berfungsi dengan baik, pintu dan jendela yang tidak kedap suara, serta tata letak meja dan bangku yang menghambat pergerakan. Selain itu, aspek keamanan kerja pun kurang maksimal karena tidak berfungsinya CCTV di area kerja.

Menurut Yuritanto (2022:18) berpendapat bahwa "Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku untuk menaati peraturan-peraturan yang telah disepakati dan berlaku disetiap tempat kerja sehingga tidak dibenarkan untuk melanggarnya seperti dengan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku, serta organisasi memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin". Selain itu, Menurut Sedarmayanti (2019:48), menyatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung".

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan tiga pokok permasalahan Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial?, Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial?, Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan?. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan secara parsial, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilakukan pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang memegang peranan penting dalam dunia perindustrian, khususnya memenuhi kebutuhan *Repair and Remanufacturing Marine Industry* di Indonesia.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu karyawan di PT SSE-Van Der Horst Indonesia, sementara data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, laporan perusahaan, dokumen kinerja karyawan, dan sumber data lainnya yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT SSE-Van Der Horst Indonesia yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 65 orang.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel, yaitu: Disiplin kerja (X1), dengan indikator: Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika Kerja. Lingkungan Kerja Fisik (X2), dengan indikator: Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Ruang Gerak, dan Keamanan Kerja. Kinerja Karyawan (Y), dengan indikator:

Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab.

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS dan melalui beberapa tahapan uji, yaitu: Uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur keabsahan dan konsistensi instrumen, Uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), Analisis regresi linier sederhana dan berganda, Uji korelasi sederhana dan berganda untuk melihat kekuatan hubungan antar variabel, Uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, Uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Disiplin Kerja Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.897	5.270		4.534	.000
	Disiplin Kerja	.623	.085	.680	7.363	.000

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $7,363 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia.

2. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.223	4.499		7.163	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.440	.065	.650	6.784	.000

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,784 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia.

3. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418.582	2	709.291	32.636	.000 ^b

Residual	1347.480	62	21.734		
Total	2766.062	64			

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $32,636 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia Di Tangerang. Data diperoleh dari 65 responden melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil uji t Disiplin kerja didapati nilai t_{hitung} sebesar $7,363 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Syukron Sazly dan Winna (2019) di mana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t Lingkungan Kerja Fisik didapati nilai t_{hitung} sebesar $6,784 > 1,998$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar $0,000$ nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Rahmita dan Safrul Rizali (2024) di mana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F pada Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan didapati nilai F_{hitung} sebesar $32,636 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ghina Khoiriyah dan Dede Andi (2025), Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SSE-Van Der Horst Indonesia, baik secara parsial maupun simultan.

Dari Hasil analisis regresi liner sederhana disiplin kerja menunjukkan persamaan regresi $Y = 23.897 + 0.623X_1$ koefisien regresi tersebut bernilai positif, disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,363 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar $46,2\%$ terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan kuat di mana nilai koefisien korelasi disiplin kerja sebesar $0,680$ ada pada interval $0,600 - 0,779$.

Hasil analisis regresi liner sederhana lingkungan kerja fisik menunjukkan persamaan regresi $Y = 32.223 + 0.440X_2$ koefisien regresi tersebut bernilai positif, lingkungan kerja

fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,784 > 1,998$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 42,2% terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan kuat dimana nilai koefisien korelasi lingkungan kerja fisik 0,650 ada pada interval 0,600 - 0,779.

Dari Hasil analisis regresi liner berganda disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik menunjukkan persamaan regresi $Y = 22.207 + 0.404 X_1 + 0.222 X_2$ koefisien regresi tersebut bernilai positif, disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT SSE-Van Der Horst Indonesia dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $32,636 > 3,13$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 51,3% terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan kuat dimana nilai koefisien korelasi disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik 0,716 ada pada interval 0,600 - 0,779.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi*. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31-39
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Media Fustaka.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Konsep dan realita)*. Bogor: In Media.
- Ghina, K., & Andi, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Prima Indonesia Tangerang Selatan. *JORAPI*, 3(1), 1292–1302.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (hal. 161). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (hal. 92). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Sudiarto. (2025). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Head Office di Ciracas Jakarta Timur. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 6(1), 5–53.
- Hamsani. (2020, 20 Mei). *Organizational Citizenship Behavior di Bank Syariah* (hlm. 16). Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi 2, hlm. 8). Yogyakarta: BPFE.
- Haryati. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iriawan, H. (2021). *Manajemen Merek & Kepuasan Pelanggan*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75-82.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan bidang angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169–1178. <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIH/article/view/2333>
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16-25.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bakti Putra Meratus. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 4(2), 702–712.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: Remaja Rosdakarya. ISBN 979-514-929-6
- Maxmanroe. (2020). *Fungsi manajemen dan penjelasannya secara umum* (hlm. 21). Jakarta: Maxmanroe Publishing.
- Nasution, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rahmita, & Rizali, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis (JAPB)*, 7(1), 689–700.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sari, D. N., & Yanuart, M. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sarana Nusantara Depok Pancoran Mas. *JORAPI*, 3(1), 2937–2949. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1656>
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77-83.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sinambela, S. (2018). *Perencanaan & pengembangan manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja* (hal. 50). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (hal. 10). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian dan pengembangan (Research and development)*. Bandung: Alfabeta.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Unika Atma Jaya.
- Yuritanto. (2022). *Iklim komunikasi: Kompetensi disiplin terhadap kinerja pegawai*. Jakarta Timur: CV. Azka Pustaka.